

**Paritair Comité 129**  
**Paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton**

**TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019

**HOOFDSTUK 1**

**Toepassingsgebied**

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers<sup>1</sup> en op de werknemers<sup>2</sup> die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton ressorteren.

**HOOFDSTUK 2**

**Algemene bepalingen**

**Artikel 2** - Op sectorvlak wordt de mogelijkheid voorzien om bij een landingsbaan vanaf 50 jaar gebruik te maken van 1/5de loopbaanvermindering mits een beroepsloopbaan van 28 jaar, conform de bepalingen van CAO 103 van de NAR en rekening houdende met het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001 betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (Belgisch Staatsblad van 31 december 2014).

**Artikel 3** - In toepassing van artikel 3 van CAO 137 van de NAR, wordt voor de periode 2019 – 2020 de leeftijd op 55 jaar gehouden voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de voornoemde CAO 103 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde en de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door art. 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014.

De ondernemingen bepalen op bedrijfsvlak de regels en modaliteiten voor de organisatie van dit recht.

**Artikel 4** - Gelet op de moeilijke economische situatie in de sector komen de ondertekenende partijen overeen dat de werknemers die tijdskrediet opnemen, niet worden vervangen. De vervanging kan op ondernemingsvlak het voorwerp uitmaken van een ondernemingsakkoord, rekening houdende met werkdruk. De partijen bevelen aan om het werk zo optimaal mogelijk te organiseren om de werkdruk te verlagen.

<sup>1</sup> Onder werkgevers begrijpt men zowel mannelijke als vrouwelijke werkgevers

<sup>2</sup> Onder werknemers begrijpt men zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers

## HOOFDSTUK 3

### Tijdskrediet met motief

**Artikel 5** - Conform de bepalingen van artikel 4, §4 van CAO 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst 103 bis van 27 april 2015, 103 ter van 20 december 2016 en 103/4 van 29 januari 2018, opent de sector het recht voor de werknemers vallend onder het toepassingsgebied van onderhavige CAO om gebruik te maken van een voltijds tijdskrediet of een halftijdse loopbaanvermindering gedurende 51 maanden voor de motieven opgesomd in art. 4, §1, a, b, c, en gedurende 36 maanden voor de motieven opgesomd in art. 4, §2 van voormelde CAO.

## HOOFDSTUK 4

### Tijdskrediet bij ploegenarbeid

#### *Afdeling I: Loopbaanvermindering met 1/5*

**Artikel 6** - Om de goede werkorganisatie te kunnen verzekeren wordt op sectoraal vlak aan de bedrijven, die de loopbaanvermindering met 1/5 wensen te organiseren voor werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld, de mogelijkheid geboden om de modaliteiten op bedrijfsniveau te bepalen ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling (conform art. 6§2 CAO 103).

#### *Afdeling II: Vermindering van de prestaties voor werknemers van 50 jaar (art. 2 van onderhavige CAO) of ouder*

**Artikel 7** - Om de goede werkorganisatie te kunnen verzekeren wordt op sectoraal vlak aan de bedrijven, die de vermindering van prestaties voor werknemers van 50 jaar of ouder wensen te organiseren die in ploegen zijn tewerkgesteld, de mogelijkheid geboden om de modaliteiten op bedrijfsniveau te bepalen ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling (art. 9§2 van CAO 103).

## HOOFDSTUK 5

### Slotbepalingen

**Artikel 8** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017 (140581/co/129 – KB 29.11.2017 - BS 04.01.2018), die ophoudt effect te sorteren op 31 december 2018.

**Commission paritaire 129**  
**Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons**

***CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS FIN DE CARRIERE***

Convention collective de travail du 5 septembre 2019

**CHAPITRE 1**

**Champ d'application**

**Article 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs<sup>1</sup> et aux travailleurs<sup>2</sup> des entreprises relevant de la commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

**CHAPITRE 2**

**Dispositions générales**

**Article 2** - Au niveau sectoriel, la possibilité est prévue pour les travailleurs de 50 ans et plus de recourir à la réduction des prestations de travail d'1/5e sur la base d'une carrière professionnelle de 28 ans, comme déterminé par la convention collective 103 du CNT et tenant compte de l'Arrêté Royal du 30 décembre 2014 modifiant l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001 concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps (Moniteur Belge du 31 décembre 2014).

**Article 3** - En application avec l'article 3 de la CCT 137 du CNT, pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui en application de l'article 8, §1 de la CCT 103 précitée, réduisent leurs prestations de travail d'1/5 et la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui en application de l'article 8, §1 de la CCT 103 précitée réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 2° et 3° de l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'Arrêté Royal du 30 décembre 2014.

Les entreprises déterminent à leur niveau les règles et les modalités pour l'organisation de ce droit.

**Article 4** - Etant donné la situation économique difficile du secteur, les parties signataires sont d'accord que les travailleurs qui prennent du crédit-temps ne soient pas remplacés.

Le remplacement au niveau de l'entreprise pourra par contre faire l'objet d'un accord d'entreprise, compte tenu surtout de la pression du travail.

Les parties recommandent l'organisation optimale du travail, autant que faire se peut, afin de réduire la pression du travail.

---

<sup>1</sup> Par le terme « employeurs », on comprend aussi bien les employeurs masculins que féminins.

<sup>2</sup> Par le terme « travailleurs », on comprend aussi bien les travailleurs masculins que féminins.

## CHAPITRE 3

### Crédit-temps avec motif

**Article 5** - Conformément aux dispositions de l'article 4, § 4 de la CCT 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par la convention collective de travail 103 bis du 27 avril 2015, 103 ter du 20 décembre 2016 et 103/4 du 29 janvier 2018, le secteur ouvre le droit aux travailleurs tombant sous le champ d'application de la présente CCT de recourir au crédit-temps à temps plein ou à une réduction des prestations à mi-temps durant une période de 51 mois pour les motifs énumérés à l'article 4, § 1, a, b, c, et durant une période de 36 mois pour les motifs énumérés à l'article 4, § 2 de la CCT précitée.

## CHAPITRE 4

### Crédit-temps en cas de travail en équipes

*Division I : réduction des prestations d'1/5<sup>e</sup>*

**Article 6** - Pour pouvoir garantir une bonne organisation du travail, la possibilité au niveau du secteur est donnée aux entreprises, qui ont l'intention d'organiser la diminution du temps de travail pour les travailleurs qui travaillent dans un système d'équipes, d'établir les modalités au niveau de l'entreprise à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent (cfr. art. 6,§2 de la CCT 103).

*Division II : réduction des prestations pour travailleurs de 50 ans (art. 2 de la présente CCT) ou plus âgés*

**Article 7** - Pour pouvoir garantir une bonne organisation du travail, la possibilité au niveau du secteur est donnée aux entreprises, qui ont l'intention d'organiser la diminution des prestations pour les travailleurs de 50 ans ou plus qui travaillent dans un système d'équipes, d'établir les modalités au niveau de l'entreprise à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent, (cfr. l'art. 9,§2 de la CCT 103).

## CHAPITRE 5

### Dispositions finales

**Article 8** - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 juin 2017 (140587- AR 29.11.2017 – MB 04.01.2018), qui cesse ainsi de produire ses effets le 31 décembre 2018.

---